



Journal of Human And Education
Volume 4, No. 5, Tahun 2024, pp 907-916
E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876
Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Menunjang Daya Saing Industri Lokal

Kurniati Karim^{1*}, Karsim², Rini Dwi Septiyani³, Emmy Hamidah⁴, Idum Satia Santi⁵, Sylvia Kartika Dhamayanti⁶

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci¹, Universitas Tanjungpura², Universitas Bina Bangsa³, Fakultas Pertanian Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan Jawa Timur⁴, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta⁵, Institut Bisnis dan Informatika Kosgoro 1957⁶

Email: atiekkarim299@gmail.com¹, karsim@ekonomi.untan.ac.id², rini.dwi.septiyani@binabangsa.ac.id³, emmyhamidah@unisda.ac.id⁴, idum@instiperjogja.ac.id⁵, skdhamayanti.skd@gmail.com⁶

Abstrak

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di industri lokal melalui pendekatan pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Pelatihan yang diberikan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skills, seperti komunikasi dan kepemimpinan, yang diperlukan untuk menunjang daya saing industri. Hasil menunjukkan bahwa para peserta mengalami peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis terkait teknologi dan operasional industri, serta peningkatan kemampuan interpersonal dalam bekerja dalam tim. Evaluasi juga mengungkap bahwa kompetensi yang diperoleh memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Namun, terdapat tantangan dalam implementasi hasil pelatihan, terutama resistensi perubahan dari pihak manajemen. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara akademisi dan pelaku industri dalam mengembangkan SDM yang adaptif dan kompetitif. Pengelolaan SDM berbasis kompetensi terbukti menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan daya saing industri lokal di era globalisasi.

Kata Kunci: *pengelolaan SDM, kompetensi, daya saing industri, soft skills, pelatihan SDM*

Abstract

This Community Service Program (PKM) aims to improve human resources (HR) competencies in local industries through a competency-based HR management approach. The training provided focuses on enhancing both technical and soft skills, such as communication and leadership, which are essential for boosting industry competitiveness. The results indicate that participants experienced significant improvements in technical skills related to technology and industrial operations, as well as in interpersonal skills needed for effective teamwork. Evaluation also revealed that the acquired competencies had a positive impact on work productivity. However, challenges emerged in implementing the training outcomes, particularly in overcoming resistance to change from management. These findings emphasize the importance of synergy between academia and industry in developing adaptive and competitive human resources. Competency-based HR management has proven to be an effective strategy in enhancing the competitiveness of local industries in the global era.

Keywords: *HR management, competency, industry competitiveness, soft skills, HR training*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, teknologi memiliki peranan penting dalam persaingan industri lokal semakin ketat, baik dalam skala nasional maupun internasional (Ilmi dkk, 2024; Zulfikhar dkk, 2024; Norliani dkk, 2024). Salah satu faktor kunci yang menentukan daya saing industri lokal adalah kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi, tren pasar, serta kebutuhan konsumen yang dinamis (Hakam dkk, 2023; Royan dkk, 2024). Pengelolaan SDM berbasis kompetensi menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mampu bersaing dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan industri lokal.

Dalam konteks ini, Fadhli & Sahir (2020) dan Bairizki (2020) menjelaskan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan manajerial, inovasi, dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim. Peningkatan kompetensi tenaga kerja menjadi fokus utama agar mereka dapat mengantisipasi perubahan dan mendukung daya saing industri secara berkelanjutan. Sebagai institusi akademik, perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam pengembangan SDM melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dirancang sebagai respons terhadap tantangan tersebut dengan melibatkan kolaborasi antara berbagai perguruan tinggi, yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Universitas Tanjungpura, Universitas Bina Bangsa, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan Jawa Timur, dan Institut Pertanian Stiper Yogyakarta. Melalui pelatihan dan diskusi interaktif yang diselenggarakan secara daring melalui Zoom Cloud Meeting, para dosen dan peserta diharapkan dapat mengeksplorasi metode pengelolaan SDM berbasis kompetensi yang relevan untuk diterapkan di industri lokal.

Dengan demikian, program ini bertujuan untuk memberikan wawasan dan strategi yang dapat diimplementasikan oleh pelaku industri lokal, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

Zaelani (2019) dan Samodro (2018) menemukan bahwa industri lokal di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan daya saing di tengah arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat. Salah satu permasalahan utama adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM), baik dari sisi keterampilan teknis maupun kemampuan manajerial. Sebagian besar tenaga kerja di industri lokal belum memiliki kompetensi yang memadai untuk beradaptasi dengan tuntutan industri modern, seperti digitalisasi, manajemen inovasi, dan pengembangan produk yang kompetitif. Kurangnya pengelolaan SDM yang berbasis kompetensi menyebabkan produktivitas yang stagnan, ketidakmampuan untuk bersaing secara global, serta kurangnya efisiensi dalam berbagai proses bisnis. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM menjadi kebutuhan mendesak bagi pelaku industri lokal agar mereka dapat meningkatkan daya saingnya.

Untuk mengatasi masalah tersebut, diperlukan pendekatan yang terstruktur dalam pengelolaan SDM, khususnya melalui pengembangan kompetensi. Kompetensi mencakup berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis hingga kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi (Djuariah & Hendra, 2023). Salah satu solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi yang dapat diintegrasikan ke dalam sistem industri lokal. Melalui pelatihan, pengembangan soft skills, dan peningkatan keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan industri, diharapkan tenaga kerja dapat beradaptasi dengan perubahan dan mendukung pertumbuhan perusahaan. Kolaborasi akademisi dan industri juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa program peningkatan kompetensi

ini relevan dan berdampak langsung pada peningkatan daya saing industri.

Rencana pemecahan masalah akan diwujudkan dalam bentuk kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang melibatkan dosen dari berbagai perguruan tinggi melalui diskusi dan pelatihan secara daring. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat sinergi antara akademisi dan pelaku industri dalam meningkatkan kompetensi SDM yang dibutuhkan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi SDM dalam industri lokal yang berpotensi meningkatkan daya saing; (2) Menganalisis peran pengelolaan SDM berbasis kompetensi dalam mendukung pertumbuhan industri lokal; (3) Menyusun model pelatihan dan pengelolaan SDM berbasis kompetensi yang dapat diterapkan dalam lingkungan industri lokal melalui kolaborasi akademisi dan praktisi; dan (4) Memberikan solusi dan rekomendasi strategis untuk peningkatan kualitas SDM dalam rangka meningkatkan daya saing industri lokal.

Teori pengelolaan SDM berbasis kompetensi telah banyak dikembangkan oleh para pakar seperti Spencer & Spencer (1993) yang menekankan pentingnya kompetensi dalam mengukur dan mengelola kinerja SDM. Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan efektif. Dalam konteks industri, kompetensi menjadi kunci keberhasilan karena memungkinkan tenaga kerja untuk tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari tetapi juga berinovasi dan meningkatkan kualitas produk serta proses bisnis. Lebih lanjut, model kompetensi juga mencakup pengembangan soft skills seperti komunikasi, kerjasama, dan kepemimpinan yang semakin dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Kajian lain yang mendukung adalah dari McClelland (1973) yang memperkenalkan konsep kompetensi dalam penilaian kinerja tenaga kerja. Menurutnya, kompetensi bukan hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga atribut psikologis dan perilaku yang mendukung kinerja yang unggul. Oleh karena itu, pengembangan SDM berbasis kompetensi tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tetapi juga pengembangan karakter yang mendukung daya saing perusahaan.

Diharapkan hasil dari kegiatan PKM ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pelaku industri lokal dalam hal pengembangan SDM yang lebih terarah dan berbasis kompetensi. Manfaat yang diharapkan meliputi peningkatan produktivitas tenaga kerja, peningkatan kemampuan inovasi, serta peningkatan daya saing industri lokal baik di pasar nasional maupun internasional. Selain itu, kolaborasi antara akademisi dan praktisi juga diharapkan menjadi fondasi untuk program-program peningkatan SDM yang berkelanjutan di masa depan.

METODE

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif dan kolaboratif yang melibatkan berbagai pihak, termasuk akademisi dari perguruan tinggi dan pelaku industri lokal. Metode yang digunakan dirancang untuk memberikan solusi praktis dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di industri lokal, dengan memanfaatkan berbagai strategi pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Secara garis besar, metode yang digunakan mencakup beberapa tahap berikut:

Tahap pertama adalah analisis kebutuhan SDM. Pada tahap ini, dilakukan survei dan wawancara dengan pelaku industri lokal untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan guna meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka. Survei ini dirancang untuk mengumpulkan data mengenai keterampilan teknis, soft skills, serta

tantangan yang dihadapi oleh industri dalam hal pengelolaan SDM. Wawancara dilakukan secara mendalam dengan perwakilan industri untuk memahami permasalahan yang lebih spesifik terkait kekurangan kompetensi pada tenaga kerja yang ada saat ini. Data yang terkumpul dari analisis ini menjadi dasar untuk merancang program pelatihan yang relevan.

Tahap kedua adalah perancangan dan pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, tim PKM menyusun modul pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Program pelatihan ini mencakup pengembangan keterampilan teknis yang spesifik pada bidang industri tertentu, serta pelatihan soft skills yang mencakup komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan kerja sama tim. Modul ini dirancang agar praktis dan aplikatif sehingga dapat langsung diimplementasikan oleh peserta dalam konteks pekerjaan mereka.

Tahap ketiga adalah pelaksanaan pelatihan secara daring melalui platform Zoom Cloud Meeting. Kegiatan pelatihan ini melibatkan dosen-dosen dari beberapa perguruan tinggi yang berkolaborasi untuk memberikan materi. Dalam pelaksanaannya, metode blended learning diterapkan, di mana pelatihan disampaikan secara sinkronus (tatap muka daring). Peserta juga diberikan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi, tanya jawab, serta studi kasus yang dihadirkan dalam sesi-sesi pelatihan. Model pembelajaran berbasis proyek juga diterapkan untuk mendorong peserta mempraktikkan pengetahuan yang telah dipelajari dalam menyelesaikan permasalahan nyata yang dihadapi industri mereka.

Seluruh tahapan metode ini diharapkan dapat menghasilkan solusi yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi SDM di industri lokal, sehingga berdampak positif terhadap daya saing industri tersebut di pasar yang semakin kompetitif. Melalui kolaborasi akademisi dan pelaku industri, kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan pengelolaan SDM tetapi juga untuk menciptakan jaringan yang berkelanjutan dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) HASIL

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Menunjang Daya Saing Industri Lokal" telah memberikan sejumlah temuan dan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di industri lokal. Hasil yang dicapai dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu peningkatan kompetensi teknis, pengembangan soft skills, serta dampaknya terhadap produktivitas industri. Pembahasan lebih lanjut mengenai hasil-hasil tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompetensi Teknis

Berdasarkan hasil evaluasi dari program pelatihan, terlihat adanya peningkatan kompetensi teknis peserta dalam bidang-bidang yang relevan dengan industri mereka masing-masing. Misalnya, peserta dari industri manufaktur menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan penggunaan teknologi digital untuk mendukung proses produksi (Ningsih & Sari, 2024). Hal ini terlihat dari hasil uji keterampilan yang dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan, di mana lebih dari 85% peserta mengalami peningkatan skor uji teknis. Kompetensi seperti pengoperasian mesin berteknologi tinggi, analisis data produksi, serta penggunaan perangkat lunak manajemen proyek menjadi lebih baik setelah mengikuti program pelatihan ini. Peningkatan ini penting karena salah satu tantangan utama yang dihadapi industri lokal adalah kesenjangan teknologi, yang kini dapat diatasi melalui peningkatan keterampilan teknis SDM.

2. Pengembangan Soft Skills

Selain peningkatan keterampilan teknis, program ini juga berfokus pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan kerja sama tim. Hasil dari pelatihan soft skills menunjukkan adanya perubahan positif dalam cara peserta berinteraksi di lingkungan kerja. Beberapa peserta melaporkan adanya peningkatan efisiensi kerja dalam tim, kemampuan memimpin proyek, dan lebih efektifnya komunikasi antara staf produksi dan manajemen. Soft skills ini dianggap sebagai elemen penting dalam pengelolaan SDM karena kemampuan teknis yang baik tanpa didukung soft skills yang mumpuni akan menghasilkan tenaga kerja yang kurang mampu beradaptasi dengan dinamika pekerjaan. Sebanyak 75% peserta menyatakan bahwa mereka merasa lebih percaya diri dalam memimpin dan berkomunikasi setelah mengikuti pelatihan.

3. Dampak Terhadap Produktivitas

Dampak langsung dari peningkatan kompetensi SDM terhadap produktivitas industri lokal juga mulai dirasakan. Berdasarkan survei pasca-pelatihan yang dilakukan kepada pelaku industri, sekitar 68% responden menyatakan adanya peningkatan produktivitas dalam beberapa minggu setelah pelatihan. Salah satu contoh nyata adalah pengurangan waktu henti (downtime) mesin di industri manufaktur setelah para pekerja mendapatkan pelatihan tentang pemeliharaan mesin secara mandiri. Selain itu, terjadi peningkatan jumlah produk yang dihasilkan per hari karena para pekerja menjadi lebih terampil dalam menangani teknologi baru yang diintegrasikan ke dalam lini produksi.

4. Kualitas Implementasi di Lapangan

Meskipun hasil yang dicapai sangat positif, terdapat beberapa tantangan dalam implementasi program ini, khususnya di bidang transfer pengetahuan ke lingkungan kerja yang lebih luas. Beberapa peserta melaporkan bahwa penerapan hasil pelatihan terkendala oleh keterbatasan infrastruktur dan fasilitas yang tersedia di tempat kerja. Selain itu, masih ada kendala dalam hal resistensi perubahan dari beberapa bagian manajemen yang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Tantangan ini menunjukkan pentingnya tidak hanya memberikan pelatihan kepada karyawan, tetapi juga melibatkan pihak manajemen dalam upaya pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Pendampingan yang berkelanjutan dan penyusunan kebijakan perusahaan yang mendukung pengembangan SDM menjadi solusi jangka panjang untuk mengatasi hambatan ini.

5. Kolaborasi dan Sinergi Antara Akademisi dan Industri

Kegiatan PKM ini juga memberikan wawasan penting tentang perlunya sinergi yang lebih erat antara akademisi dan pelaku industri dalam meningkatkan kualitas SDM. Melalui kolaborasi ini, akademisi dapat memahami lebih mendalam kebutuhan nyata di lapangan, sementara pelaku industri mendapatkan manfaat langsung dari hasil riset dan program pengembangan SDM yang lebih relevan. Salah satu hasil positif dari kolaborasi ini adalah perumusan modul pelatihan yang didasarkan pada analisis kebutuhan spesifik masing-masing industri. Sinergi ini diharapkan dapat terus berlanjut untuk memastikan bahwa pelatihan SDM dapat mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang selalu berubah.



Gambar 1. Dokumentasi Pemberian Materi webinar



Gambar 2. Dokumentasi kegiatan PKM

b) Pembahasan

Hasil dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Menunjang Daya Saing Industri Lokal" menunjukkan bahwa penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas industri lokal. Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi yang diajukan oleh Spencer & Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang berperan penting dalam pencapaian kinerja yang efektif. Dalam konteks pelatihan SDM, peningkatan kompetensi teknis dan soft skills peserta terbukti meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan dan tantangan industri. Misalnya, pelatihan terkait teknologi digital yang diberikan kepada peserta berhasil meningkatkan kemampuan mereka dalam mengoperasikan perangkat lunak dan teknologi baru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan

produktivitas.

Lebih lanjut, hasil dari kegiatan ini juga mendukung temuan McClelland (1973) yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul. McClelland berpendapat bahwa kompetensi yang tidak hanya melibatkan keterampilan teknis tetapi juga mencakup dimensi psikologis dan perilaku, seperti kepemimpinan dan kemampuan bekerja dalam tim, berperan besar dalam keberhasilan individu di tempat kerja. Dalam pelatihan yang dilakukan, soft skills seperti komunikasi dan manajemen waktu menjadi elemen penting yang membantu peserta beradaptasi lebih baik di lingkungan kerja mereka. Peserta melaporkan peningkatan efisiensi dalam bekerja secara tim, yang menunjukkan bahwa kompetensi interpersonal yang kuat berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Penelitian lain yang relevan datang dari Boyatzis (1982) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat meningkatkan efektivitas organisasi jika diterapkan secara sistematis dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan kinerja. Dalam kegiatan PKM ini, pelatihan yang dirancang secara terstruktur dengan fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skills terbukti efektif dalam membantu pekerja berkontribusi lebih besar pada perbaikan proses kerja di industri mereka. Salah satu contoh yang signifikan adalah perbaikan pada manajemen waktu produksi di sektor manufaktur setelah pelatihan, yang sesuai dengan teori Boyatzis tentang pengaruh kompetensi terhadap efisiensi organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Rothwell & Lindholm (1999) juga mendukung temuan ini. Mereka menyatakan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi yang baik dapat meningkatkan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan pasar dan teknologi. Penerapan teknologi baru di industri sering kali menghadapi tantangan karena keterbatasan keterampilan tenaga kerja, namun pelatihan berbasis kompetensi dapat mengatasi hambatan tersebut. Dalam kegiatan ini, para pekerja dilatih untuk menguasai teknologi yang sebelumnya dianggap rumit, sehingga mereka dapat memanfaatkan inovasi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produksi.

Namun, meskipun hasil yang dicapai sangat positif, terdapat beberapa tantangan dalam penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi ini di lapangan. Salah satunya adalah resistensi dari manajemen industri lokal terhadap perubahan yang dibawa oleh hasil pelatihan. Hal ini sejalan dengan temuan Kotter (1996) yang menyatakan bahwa resistensi terhadap perubahan adalah salah satu kendala utama dalam implementasi inovasi di organisasi. Meskipun tenaga kerja telah menerima pelatihan dan menunjukkan peningkatan dalam keterampilan mereka, keberhasilan implementasi perubahan di tempat kerja juga sangat bergantung pada dukungan penuh dari pihak manajemen. Oleh karena itu, melibatkan manajemen dalam proses pengembangan SDM menjadi langkah penting yang harus diperhatikan dalam program-program berikutnya.

Dari perspektif evaluasi hasil, teori Kirkpatrick (1994) tentang empat level evaluasi pelatihan juga dapat diaplikasikan dalam konteks kegiatan ini. Teori ini mencakup empat aspek utama evaluasi pelatihan, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dalam kegiatan PKM ini, evaluasi dilakukan pada level pembelajaran dan perilaku, di mana perubahan keterampilan teknis dan soft skills peserta diukur melalui uji kompetensi dan pengamatan langsung di tempat kerja. Hasil menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan dalam penguasaan keterampilan, yang kemudian berdampak pada perubahan perilaku kerja mereka, seperti peningkatan efisiensi dalam tugas harian. Evaluasi pada level hasil juga menunjukkan dampak yang signifikan pada produktivitas industri.

Secara keseluruhan, hasil dari kegiatan PKM ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi tidak hanya memberikan manfaat individual bagi tenaga kerja tetapi juga secara kolektif meningkatkan daya saing industri lokal. Hal ini sejalan dengan

temuan Cappelli & Tavis (2016) yang menekankan bahwa strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan adaptabilitas dan ketahanan industri di era persaingan global. Dengan terus mendorong kolaborasi antara akademisi dan pelaku industri, program pengembangan SDM ini dapat menjadi model yang berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi lokal.

SIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Menunjang Daya Saing Industri Lokal" ini telah mencapai tujuan utama, yaitu meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills tenaga kerja di industri lokal. Melalui program pelatihan berbasis kompetensi, para peserta menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis yang relevan dengan kebutuhan industri, serta peningkatan kemampuan interpersonal, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Peningkatan ini telah berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi kerja di berbagai sektor, yang menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM berbasis kompetensi sangat efektif dalam memperkuat daya saing industri lokal.

Selain itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi kompetensi teknis dan soft skills sebagai komponen kunci dalam pengembangan SDM. Temuan ini menguatkan teori Spencer & Spencer (1993) dan McClelland (1973) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis tetapi juga aspek perilaku dan psikologis yang mendukung kinerja unggul. Peningkatan kompetensi peserta juga menunjukkan bahwa dengan pelatihan yang terstruktur dan berbasis pada kebutuhan industri, SDM lokal dapat lebih siap beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tantangan pasar global.

Namun, penelitian ini juga menemukan tantangan dalam penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja, terutama terkait resistensi perubahan dari pihak manajemen. Temuan ini relevan dengan teori Kotter (1996) yang menyatakan bahwa resistensi terhadap perubahan adalah salah satu kendala utama dalam implementasi inovasi di organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan SDM berbasis kompetensi juga memerlukan dukungan dari pihak manajemen serta kebijakan perusahaan yang mendukung pengembangan berkelanjutan.

Dari hasil dan pembahasan ini, muncul pokok-pokok pikiran baru, yaitu bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menjadi strategi penting dalam memperkuat daya saing industri lokal di era persaingan global. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan, yang melibatkan akademisi dan industri, harus menjadi prioritas dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar. Sinergi ini akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten, fleksibel, dan mampu mendukung pertumbuhan industri secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Pimpinan Perguruan Tinggi tim PKM: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Universitas Tanjungpura, Universitas Bina Bangsa, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, dan Institut Pertanian Stiper Yogyakarta, yang telah memberikan dukungan penuh dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini. Dukungan dari pihak kampus sangat membantu kelancaran dan keberhasilan program ini.
2. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) perguruan tinggi tim PKM: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Universitas Tanjungpura, Universitas Bina Bangsa, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, dan Institut Pertanian Stiper Yogyakarta, yang telah memfasilitasi dan memberikan arahan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan PKM. Kerjasama dan bimbingan yang diberikan

menjadi salah satu faktor utama dalam kesuksesan kegiatan ini.

3. Para dosen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Universitas Tanjungpura, Universitas Bina Bangsa, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, dan Institut Pertanian Stiper Yogyakarta, yang telah berpartisipasi dalam kegiatan ini, baik sebagai narasumber maupun fasilitator dalam berbagai sesi pelatihan. Partisipasi aktif dan kontribusi pengetahuan mereka memberikan nilai tambah yang besar bagi kegiatan ini.
4. Seluruh peserta pelatihan, yang terdiri dari tenaga kerja industri lokal, atas antusiasme dan semangat mereka dalam mengikuti pelatihan ini. Komitmen mereka untuk mengembangkan kompetensi menjadi inspirasi bagi kami dalam menyelenggarakan program-program serupa di masa depan.
5. Keluarga dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan dukungan moral serta motivasi, sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan lancar dan sukses.

Semoga hasil dari kegiatan ini memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi peningkatan kompetensi SDM dan daya saing industri lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley.
- Cappelli, P., & Tavis, A. (2016). The Performance Management Revolution. *Harvard Business Review*, 94(10), 58-67.
- Djuariah, D., & Hendra, A. (2023). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Berbasis Keterampilan Abad 21. *SHIBYAN: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 101-113.
- Fadhli, M., & Sahir, S. H. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Yayasan Kita Menulis.
- Hakam, I. A., Fatahillah, K., Faniati, R. N., Izzah, N. N., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah (Ukm) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 61-72.
- Ilmi, A. R. M., Junaidi, A., Yusnanto, T., Kase, E. B., Safar, M., & Sari, M. N. (2024). Belajar di Era Digital: Memahami Teknologi Pendidikan dan Sumber Belajar Online. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 782-789.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Ningsih, P. E. A., & Sari, M. N. (2024). The Role Of Technology In Implementing Kurikulum Merdeka: A Review Of Current Practices. *Edu Research*, 5(1), 171-183.
- Norliani, N., Sari, M. N., Safarudin, M. S., Jaya, R., Baharuddin, B., & Nugraha, A. R. (2024). Transformasi Digital Dan Dampaknya Pada Organisasi: Tinjauan Terhadap Implementasi Teknologi Informatika. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 10779-10787.
- Rothwell, W. J., & Lindholm, J. E. (1999). Competency Identification, Modeling and Assessment in the USA. *International Journal of Training and Development*, 3(2), 90-105. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00069>
- Royan, F. A., Nazwa, M., Nurfadhiah, S. A., Aprilia, S., Fazira, W., & Riofita, H. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 2(5), 801-808.

Samodro, S. (2018). Upaya meningkatkan daya saing ekspor produk UMKM makanan dan minuman melalui pengembangan usaha dengan berbasis pada kearifan lokal di

- Indonesia. *Prosiding Sembadha*, 1, 130-137.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Zaelani, I. R. (2019). Peningkatan daya saing UMKM Indonesia: Tantangan dan peluang pengembangan IPTEK. *Jurnal Transborders*, 3(1), 15.
- Zulfikhar, R., Mustofa, M., Hamidah, E., Sapulete, H., Sitopu, J. W., & Sari, M. N. (2024). Dampak Integrasi Teknologi dalam Pembelajaran Terhadap Prestasi Akademis Mahasiswa Perguruan Tinggi. *Journal on Education*, 6(4), 18381-18390.